

Pemberdayaan Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Logistik

Employees' Development and Motivation towards Employees' Performance in Logistics' Company

Mashita Pinandita^a, Subandi^b, Basri Fahriza^c

^{a,b,c} Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia
pinanditam@gmail.com^{a*}, subandi@gmail.com^b, Basrifahriza@gmail.com^c

Abstract

The purpose of the study is to find out the employees' development and motivation towards the performance of PT. Transporindo Agung Sejahtera employees. The method used in the study was quantitative method. The data analysis technique was using the multiple linear regression. The population was taken as the samples from the company of 35 employees. The result shows that there is a positive and significant effect of employees' development and motivation towards the performance of the company's employees.

Keyword : *development; motivation; employees' performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberdayaan karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transporindo Agung Sejahtera. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Populasi pada penelitian ini karyawan perusahaan yang berjumlah 35 orang dan dijadikan sample. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pemberdayaan; Motivasi; Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dalam suatu perusahaan perlu dilakukan hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja seorang karyawan, Salah satunya adalah pemberdayaan karyawan. Karena pemberdayaan karyawan merupakan upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyambung pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu sering kali jalan yang ditempuh oleh

perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan adalah melalui pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya bisa memacu untuk meningkatkan kreativitas, motivasi dan daya inovatif yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya program pemberdayaan karyawan, kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik, cepat dan fleksibel.

Di era kompetitif saat ini menuntut organisasi atau perusahaan agar dapat memotivasi karyawan agar mampu bersaing. Motivasi menjadi hal yang penting untuk memberikan dorongan kepada seseorang agar lebih giat dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang termotivasi akan merasa memiliki rasa kepercayaan yang tinggi dalam melakukan aktivitas yang melibatkan dirinya.

Motivasi sebagai proses di mana organisasi memberikan dorongan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, bonus, dan lainnya sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi yang sesuai dapat menghasilkan tingkat kinerja terbaik dari karyawan.

Kinerja merupakan hal yang penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan di mana pun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena dengan kinerja karyawan yang baik tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik sesuai yang diharapkan, begitu pula sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik.

Menciptakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan merupakan kunci utama dalam mencapai setiap target yang harus direalisasikan. Pemberdayaan dan motivasi dapat digunakan sebagai suatu cara untuk mewujudkan tenaga kerja yang efektif sehingga mampu memenuhi kebutuhan perusahaan.

Banyaknya perusahaan yang berdiri di Indonesia salah satunya perusahaan yang berjalan di bidang ekspedisi. PT. Transporindo Agung Sejahtera adalah perusahaan ekspedisi yang bergerak di bidang jasa pengurusan transportasi *container* baik domestik maupun International.

Karena jasa ekspedisi di Indonesia akhir-akhir ini semakin meningkat maka memungkinkan PT Transporindo Agung Sejahtera dapat bersaing dengan perusahaan

lain. Untuk mencapainya dibutuhkan kualitas pelayanan yang baik dan stabil serta kerja sama yang solid antar karyawan manajerial maupun nonmaterial sehingga peran dari sumber daya manusia sangat penting sekali karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dikhawatirkan bisa mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dari hasil pengamatan di PT Transporindo Agung Sejahtera Cabang Jakarta bahwa perusahaan mengalami kendala karena minimnya keterampilan karyawan dalam pekerjaan, tidak adanya komunikasi antar sesama karyawan, karyawan kurang bersosialisasi antar sesama pekerja, rasa kurang aman bagi karyawan, kerja sama tim yang buruk antar karyawan dan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja.

B. Kajian Pustaka

(Koopmans dkk, 2014) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. (Mangkunegara, 2009) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Menurut Hasibuan 2008) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta ketepatan waktu.

(Colquitt, 2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian organisasi. Menurut (Cascio dalam Wibowo, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran, dan penilaian. (Gibson, Jhon, James, dan

Robet, 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas.

(Robbins dan Judge 2016) berpendapat motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

(Maslow, 2016) mengatakan manusia memiliki lima kebutuhan yang membentuk suatu tingkatan-tingkatan atau disebut juga hirarki dari yang paling penting hingga yang tidak penting dan dari yang mudah hingga yang sulit untuk dicapai atau didapat. Berdasarkan (Barber dkk, 2014) mendefinisikan sistem motivasi karyawan membantu organisasi untuk menarik, menangkap, dan mempertahankan potensi dan mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2008). Selanjutnya, karyawan termotivasi yang terlibat dalam pekerjaan akan lebih bersedia mengambil tanggung jawab (Kuvaas dan Dysvik, 2014).

Menurut (Chaudhary dkk, 2014) menyatakan motivasi sebagai proses di mana organisasi memberikan dorongan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, bonus, dan lainnya sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

C. Metodologi Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data kuantitatif dengan teknik statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik *purposive sampling*, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang akan digunakan adalah karyawan PT. Transporindo Agung Sejahtera Jakarta divisi HRD, Operasional, dan Marketing yang berjumlah 35 orang. Metode pengumpulan data menggunakan observasi dan memberikan kuesioner. Pengujian kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas. Analisis regresi linier sederhana, berganda, product moment, determinan, uji t, dan uji F.

D. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh X_1 terhadap Y

Hipotesis pertama menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis pertama ini digunakan analisis regresi linier sederhana.

Dengan bantuan SPSS 18 diperoleh rangkuman hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Persamaan Regresi Sederhana Variabel Pemberdayaan Karyawan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	6.263	4.103		1.527	.136
	Pemberdayaan Karyawan	.907	.125	.784	7.248	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data telah diolah penulis menggunakan SPSS 18.00.

Persamaan regresi linear sederhana (Pemberdayaan Karyawan) sebesar 0,907 tersebut mengandung arti bahwa setiap kenaikan 1 unit nilai pada variabel X_1 (Kinerja Karyawan) sebesar 7,17.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	2.987	4.160		.718	.478
	Pemberdayaan Karyawan	.596	.184	.515	3.235	.003
	Motivasi Karyawan	.359	.163	.350	2.198	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data telah diolah penulis menggunakan SPSS 18.00

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi pada tabel tersebut maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,987 + 0,596 X_1 + 0,359 X_2.$$

Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,464 yang berarti 46,4% variasi pada variabel independen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen pemberdayaan karyawan. Sedangkan sisanya 53,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam model tersebut.

Persamaan regresi linear berganda tersebut mengandung arti bahwa setiap

kenaikan skor penerapan pada Variabel X_1 (Pemberdayaan Karyawan) sebesar 0,596 maka akan diikuti meningkatnya Y (Kinerja Karyawan). Setiap terjadi kenaikan 1 unit skor untuk variabel X_2 (Motivasi) sebesar 0,359 akan diikuti dengan meningkatnya Y (Kinerja Karyawan). Dari persamaan di atas, maka nilai Y akan menjadi 2,707.

Koefisien Determinasi (r^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Tabel 3 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.644	2.676

a. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan, Pemberdayaan Karyawan

Sumber: Data telah diolah penulis menggunakan SPSS 18.00

Dari tabel tersebut dapat diketahui (r^2) sebesar 0,665. Hasil ini berarti variabel koefisien determinasi yang disesuaikan atau independen, (Pemberdayaan Karyawan dan

Motivasi) dapat menjelaskan 66,5% terhadap variabel dependen yaitu (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya 33,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini.

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa variabel pemberdayaan karyawan (X_1) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,596 menyatakan bahwa setiap kenaikan pemberdayaan karyawan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,596 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Melhem(2004) yang menyatakan bahwa hasil penelitian pada 517 tenaga kerja pada 14 bank ritel menunjukkan pengaruh positif dan signifikan hubungan antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya pemberdayaan karyawan yang baik, setiap karyawan dapat mengambil keputusan sendiri tanpa melanggar peraturan perusahaan. Selain itu, karyawan mampu mengatur pekerjaan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh X_2 terhadap Y

Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis kedua ini digunakan analisis regresi linier sederhana.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	7.307	4.469		1.635 .112
	Motivasi Karyawan	.763	.119	.745	6.418 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5 Koefisien Determinant

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.745 ^a	.555	.542	3.036

a. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan

Sumber: Data telah diolah penulis menggunakan SPSS 18.00.

Hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 7,307 + 0,763X_2$$

Nilai konstanta sebesar 7,307, hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan sebesar

7,307 jika Motivasi sama dengan nol. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan akan menurun jika tidak ada motivasi.

Variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,763 menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar 1 persen maka kinerja

karyawan akan meningkat sebesar 0,763 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan (sig) sebesar 0,000, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai t hitung sebesar 6,418, sedangkan p value sebesar 0,000, sehingga p value < 5% (0,010 < 0,05), artinya ada pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,763 yang berarti 76,3% variasi pada variabel independen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen pemberdayaan karyawan. Sedangkan sisanya 23,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam model tersebut.

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,763 menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,763 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu

0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukhlisoh(2016) yang menyatakan bahwa hasil penelitian pada 250 responden yang dibagi ke dalam kelompok pegawai negara sipil, bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 74,7% dan sisanya 25,3% adalah dipengaruhi motivasi lain.

Dengan adanya motivasi kerja yang baik, setiap karyawan akan lebih terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa melanggar peraturan perusahaan. Selain itu, karyawan mampu mengatur pekerjaan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Uji F (Simultan)

Uji Statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikan. Uji Statistik F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel independen yang diuji pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji koefisien signifikan simultan dapat dilihat pada tabel.

Tabel 6. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	454.445	2	227.223	31.730	.000 ^a
	Residual	229.155	32	7.161		
	Total	683.600	34			
a. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan, Pemberdayaan Karyawan						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data telah diolah penulis menggunakan SPSS 18.00.

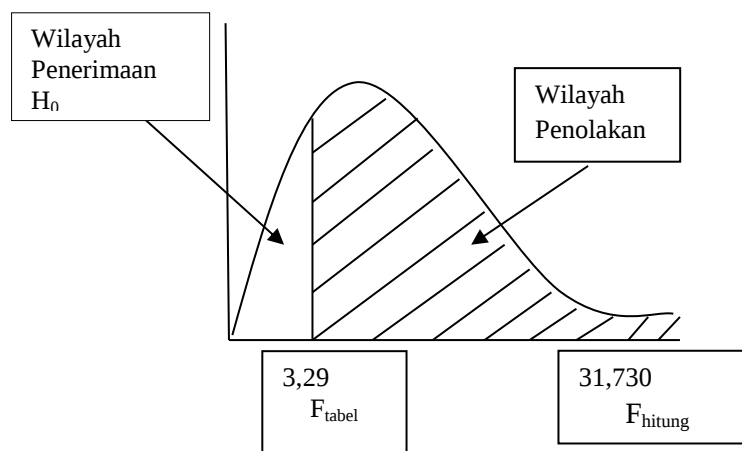
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen. Berdasarkan

pada tabel IV. atas nilai F_{hitung} sebesar 31,730. Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan persamaan df 1 = jumlah variabel bebas; artinya df 1 = 2, sedangkan df 2 = $n-k-1$; (35-2-1); artinya df 2

= 32. Dengan menggunakan signifikansi 5% (0,05) dapat dilihat pada tabel F pada kolom 2 baris 32 yaitu 3,29. Berdasarkan hasil dalam perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,730 > 3,29$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari diterimanya H_a adalah nilai koefisien regresi tidak sama nol artinya Variabel pemberdayaan karyawan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin, Hamid, dan Hakam (2014) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, serta variabel pemberdayaan karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 1. Kurva Uji Signifikansi.



Gambar 1. Kurva Uji F

E. Simpulan

Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa variabel pemberdayaan karyawan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,596 dan X_2 sebesar 0,763. Hasil perhitungan diketahui koefisien korelasi sebesar 0,815 menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan.

Dengan adanya pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja yang baik, setiap karyawan akan lebih mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan terdorong untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan tanpa melanggar peraturan perusahaan. Selain itu, karyawan mampu

mengatur pekerjaan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

F. Daftar Pustaka

- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Koopmans, L. B., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C., & Beek, A. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shahzardi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal Of Business and Management*, 6(2), 160-165.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science*, 4(1), 293-298.